

丸忠物産有限会社 人材事業部（HR）
【2026/7/1更新】派遣労働者の同一労働同一賃金
派遣先企業向け 実務チェックリスト（社内共有用）

更新日：2026-07-05

対象：派遣労働者を受け入れる企業の人事・総務・現場責任者

ページ数：5ページ相当

※本資料は、厚生労働省の一次情報をもとに、派遣先企業が社内確認しやすい形に整理した一般的な資料です。
※派遣契約、労使協定方式、派遣先均等・均衡方式、説明義務、個別事案の適法性は、必ず公式資料・専門家に

1. 公式更新で確認したこと

- ☐ 厚生労働省ページ「派遣労働者の同一労働同一賃金について」を確認した
- ☐ 2026年7月1日に、令和8年度リーフレットの内容更新があった
- ☐ 2026年6月30日に、「待遇に関する情報提供の例」「比較対象労働者の情報提供の例」が更新された
- ☐ 2026年6月30日に、「適正な派遣就業の確保等に関するQ&A」が掲載された
- ☐ 2026年10月1日から施行・適用される改正内容を、派遣元任せにせず派遣先側でも確認する

2. 2026年10月1日までに派遣先企業が見るべき論点

- 派遣先が提供する「比較対象労働者の待遇情報」が最新の様式・例と整合している
- 派遣元から照会された場合に、基本給、賞与、手当、福利厚生、教育訓練等の説明根拠を出せる
- 派遣労働者の職務内容、責任の程度、配置変更の範囲を、現場で説明できる粒度にしている
- 派遣契約更新時に、業務内容や責任範囲が実態とずれていないか確認する
- 派遣労働者から待遇差の説明に関する質問があった場合の一次窓口を決めている

注意：

派遣先企業が直接すべてを説明するとは限りませんが、派遣元が説明責任を果たすためには、派遣先からの情報ため、個別確認が必要です。

3. 外国人材・特定技能の受入れ企業で重ねて確認すること

- ☐ 在留資格上、派遣形態での就労が認められるか確認した
- ☐ 特定技能など直接雇用が原則となる制度と混同していない
- ☐ 派遣社員、紹介予定派遣、職業紹介、業務委託を社内で区別している
- ☐ 外国籍スタッフの在留期限、就労制限、配属業務の範囲を、待遇情報とは別に確認している
- ☐ 派遣先の現場責任者が、指揮命令・安全衛生・ハラスメント対応の責任分担を理解している

実務メモ：

外国人材の採用では、入管法、労働者派遣法、職業安定法、個人情報保護、雇用管理指針が同時に問題になります。トで確認してください。

4. 社内対応フロー

1) 現状棚卸し

- ☐ 派遣先として受け入れている職種、部署、人数、派遣元を一覧化する
- ☐ 比較対象労働者を誰にするか、派遣元ごとに確認する

2) 情報提供の点検

- ☐ 派遣元へ提供している待遇情報の様式を確認する
- ☐ 2026年6月30日更新の「例」と照らして不足項目を確認する

3) 現場確認

- ☐ 実際の業務、責任範囲、教育訓練、福利厚生利用の実態を確認する
- ☐ 契約書・就業条件明示・現場運用にズレがあれば是正する

4) 2026年10月1日対応

- ☐ 改正施行・適用日までに、派遣元との役割分担と問い合わせ導線を更新する
- ☐ 社内FAQ、現場責任者向けメモ、契約更新時チェックリストを整える

5. 公式一次情報

- ・派遣労働者の同一労働同一賃金について | 厚生労働省
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386_00001.html
- ・労働者派遣事業・職業紹介事業等 | 厚生労働省
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/index.html
- ・労働者派遣事業関係業務取扱要領 | 厚生労働省
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/hakenyouryou_00003.html

相談CTA：

派遣・職業紹介・特定技能・外国人材採用が混在する場合は、雇用形態と在留資格の整理から確認します。
丸忠物産有限会社 人材事業部までご相談ください。